

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada era ekonomi digital saat ini, peran sumber daya manusia sangatlah penting, karena menjadi kunci kesuksesan dalam menghadapi persaingan di era digital ini. Peran sumber daya manusia yang sangat penting itu adalah kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Persaingan yang sangat ketat saat ini mengharuskan setiap organisasi dan perusahaan memiliki kualitas sumber daya manusia yang jauh lebih baik.

Kualitas sumber daya manusia menentukan bagaimana kinerja yang dihasilkan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini akan berdampak positif bagi organisasi dan perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang sangat baik, begitupun dengan perusahaan PT. Adhimix Precast Indonesia. PT Adhimix Precast Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri beton dan jasa kontruksi, dan peralatan properti. Sejak pendiriannya pada tahun 1986 yang bertempat di Jakarta, PT Adhimix Precast Indonesia sendiri telah menunjukkan prestasi yang baik. Hal ini terlihat dari berkembangnya pangsa pasar beton siap campur di wilayah Jabotabek dan Jawa Tengah , Jawa Timur, dan Jawa Barat. Di wilayah Jawa Barat khususnya di daerah Bandung , PT. Adhimix Precast Indonesia membuka cabang yang terletak di Bandung Barat

dan Bandung Timur, di Bandung Timur sendiri berlokasi di Jl. Seokarno-Hatta 758 km 14 Bandung.

Dalam pelaksanaan pekerjaan tentunya kinerja karyawan menjadi salah satu faktor terpenting dalam menentukan tercapai atau tidaknya visi dan misi dari perusahaan. Para pakar organisasi menyimpulkan pentingnya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) atau Perilaku Kewargaorganisasian bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena OCB menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja kelompok, dan menurunkan tingkat turnover. Pentingnya *Organizational Citizenship Behaviour* (Perilaku Kewargaorganisasian) secara praktis adalah pada kemampuannya untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, dan kreativitas organisasi melalui kontribusinya dalam transformasi sumber daya, inovasi dan adaptabilitas (Organ, 1988; Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bacharach, 2000; William & Anderson, 1991) dalam Brahmana dan Sofyandi (2007).

Organisasi yang sukses memerlukan karyawan yang akan melakukan tugas mereka melebihi pekerjaan yang telah ditetapkan dan diharapkan, dimana para karyawan akan bekerja melebihi persyaratan yang dibutuhkan (Ahmadi, 2010, dalam Bozkurt dan Bal, 2012). Sehingga sangat dibutuhkan perilaku ekstra dari para karyawan yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Kewargaorganisasian .

Berdasarkan wawancara kepada Kepala Plant Bandung Timur dan observasi langsung yang dilakukan peneliti yaitu di lokasi Pabrik yaitu yang

beralamat di Jl. Seokarno- Hatta no. 758 km 14 Bandung. , menunjukkan bahwa karyawan PT. Adhimix Precast Indonesia RMC Plant Bandung Timur, sudah melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Kewargaorganisasian).

Dari hasil wawancara langsung dilakukan peneliti bahwa karyawan PT. Adhimix Precast Indonesia RMC Plant Bandung Timur, mereka sangat peduli terhadap rekan kerjanya, seperti halnya menggantikan rekannya yang absen, mengikuti kegiatan perusahaan seperti meeting, mereka juga membantu rekannya yang mengalami kesulitan, menjaga citra perusahaan dengan mematuhi aturan perusahaan yaitu dengan melaporkan setiap pelanggaran yang dilakukan rekanya, mengikuti kegiatan yang ada diluar pekerjaan.

Namun dengan melihat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Kewargaorganisasian dari karyawan yang diterapkan di PT.Adhimix Precast Indonesia RMC Plant Bandung Timur masih kurang. Belum semua karyawan PT. Adhimix Precast Indonesia RMC Plant Bandung Timur peduli dengan hal – hal kecil seperti kebersihan dan lingkungan yang ada di lingkungan pekerjaan. Hal- hal kecil seperti ini masih dihiraukan oleh karyawan, dan tidak semua karyawan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu.

Selain hasil wawancara bisa dilihat melalui data absen yang selama tiga bulan terakhir di tahun 2018 PT. Adhimix Precast Indonesia RMC Plant Bandung Timur.

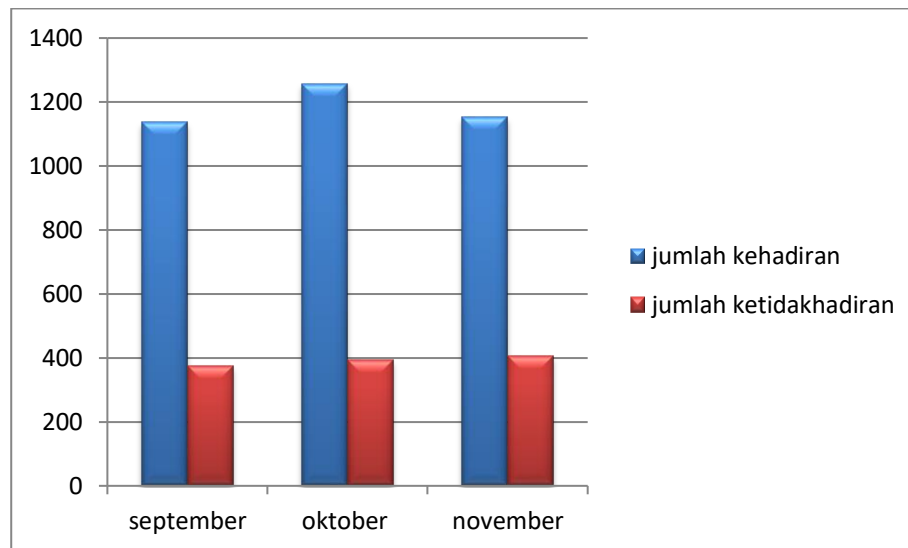
**Tabel 1.1**  
**Kehadiran Karyawan PT. Adhimix Precast Indonesia RMC Plant Bandung**  
**Timur Tiga Bulan Terakhir Tahun 2018**

<b>Bulan (2018)</b>	<b>Jumlah Kehadiran</b>	<b>Jumlah Ketidakhadiran</b>
September	1,137	375
Oktober	1,257	393
Noveember	1,153	405

(Sumber : Laporan Rekapulatasi Kehadiran Berdasarkan Kelompok Unit Kerja PT. Adhimix Precast Indonesia (Diolah Kembali Peneliti ,2018)

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, karyawan PT. Adhimix Precast Indonesia RMC Plant Bandung Timur, tingkat ketidakhadiran semakin tinggi dari bulan September sampai November. Pada bulan Sepetember yaitu dengan jumlah kehadiran adalah 1,137, sedangkan jumlah ketidakhadiaran karyawan mencapai 375. Pada bulan Oktober yaitu dengan jumlah kehadiran adalah 1,257 ,sedangkan sedangkannya jumlah ketidakhadiaran karyawan 393. Pada bulan November yaitu dengan jumlah kehadiran adalah 1,153 , sedangkan jumlah ketidakhadiaran karyawan mencapai mencapai 405.

Dari tabel diatas juga dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya tingkat kehadiran karyawan menunjukkan tidak semua karyawan mau bahkan ada yang belum menunjukkan rasa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Kewargaorganisasian (OCB) atau Perilaku Kewargaorganisasian.



(Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2019)

**Gambar 1.1**  
**Grafik Kehadiran Karyawan PT. Adhimix Precast Indonesia RMC Plant**  
**Bandung Timur Tiga Bulan Terakhir Tahun 2018**

Berdasarkan grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa jumlah ketidakhadiran atau absen naik setiap bulannya. Dapat disimpulkan juga bahwa belum semua karyawan menunjukkan rasa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Kewargaorganisasian.

Pada kenyataannya, sulit untuk menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Kewargaorganisasian dalam diri karyawan. Perilaku tidak disiplin yang masih sering terjadi merupakan sebagian bukti rendahnya kualitas kinerja karyawan. Terutama masalah kepribadian setiap individu dan mentalitas karyawan. Pada umumnya, karyawan tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja dengan baik, harus ada tekanan dari atasan, baru kemudian mereka bekerja dengan baik.

Untuk menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Kewargaorganisasian pada diri karyawan dipengaruhi oleh sikap pimpinan mereka. Handoko (2009) menyatakan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja sesuai dengan sasaran. Pemimpin perlu memberikan panutan dan teladan kepada bawahannya. Suparmi (2010) menyatakan faktor kepemimpinan merupakan faktor terbesar dalam mempengaruhi karyawan.

Untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Kewargaorganisasian diantaranya melalui faktor-faktor berikut yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Kewargaorganisasian: disposisi individu dan motif individu, kohesivitas kelompok, sikap pegawai (komitmen organisasi dan kepuasan kerja), kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi (Shweta dan Srirang, 2010).

Kepemimpinan transformasional sebagai bentuk kepemimpinan dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Luthans (2013). Interaksi yang dimiliki antara pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dengan bawahannya ditandai dengan besar atau kecilnya pengaruh yang diberikan oleh pemimpin terhadap bawahannya untuk berubah. Surbakti (2013). Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan transformasional akan cenderung memacu para pengikutnya untuk menghasilkan pekerjaan melebihi dari apa yang diharapkan, yaitu

dengan cara mengubah visi, menjadi contoh, memberi dukungan, serta merangsang keinginan untuk berubah kearah yang lebih baik. Pengikut memiliki kepercayaan, kekaguman, loyal, dan menghargai pemimpin mereka, sehingga mereka dengan mudah akan melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan. Pemimpin merubah dan memotivasi para pengikut dengan menggunakan kharisma dan intelektualitas (Saeed et al., 2012).

Melalui wawancara yang dilakukan peneliti kepada lima karyawan plant Di RMC Plant Badung Timur bahwa pimpinan atau Kepala Plant PT. Adhimix Precast Indonesia RMC Plant Bandung Timur, menurut mereka pemimpin adalah sosok yang berkarisma, memotivasi bawahannya, karena setiap bulannya mereka mengadakan rapat , maka setiap rapat Kepala Plant biasanya memberikan motivasi agar karyawan mampu mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. Ketika ada masalah dalam pekerjaan, Kepala Plant akan membantu masalah tersebut, jika memang karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan. Kepala Plant akan turun langsung membantu mereka, dan mengajak bawahannya untuk ikut serta untuk menyelesaikan masalah tersebut, sehingga jika ada masalah yang sama mereka juga bisa menyelesaikannya sendiri, pemimpin yang seperti ini memiliki empati dan perhatian dalam segala hal termasuk memperhatikan kebutuhan para karyawannya akan pengembangan karier kedepan. Serta Selain itu, Kepala Plant juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi.

Selain dibutuhkan gaya kepemimpinan transformasional dibutuhkan juga budaya organisasi yang baik untuk menciptakan rasa *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Kewargaorganisasian untuk karyawan. Budaya yang baik akan menciptakan lingkungan yang baik, selain itu adanya budaya juga mempengaruhi interaksi karyawan terhadap karyawan lainnya.

PT. Adhimix Precast Indonesia mempunyai budaya yang dinamakan budaya ICC. ICC yang merupakan singkatan dari *Integrity* (Integritas), *Commitment* (Komitmen.) and *Care* (Peduli), yang menjadi tiga nilai utama perusahaan telah melekat dalam setiap tim individu dan manajemen untuk menjalankan bisnis dan melayani setiap pelanggan. Kejujuran, kerja keras, disiplin, dedikasi dan integritas terus diterapkan dan dilakukan secara terus-menerus oleh semua individu di dalam perusahaan demi menghasilkan sumber daya yang terampil dan berwawasan luas dalam mendukung pelanggan mencapai produktivitas.

ICC sudah berjalan dengan baik di Plant Bandung Timur sudah berjalan dimana, setiap plant akan selalu mengedepankan budaya tersebut untuk mencapai suatu produktivitas yang di targetkan. Menurut Kepala Plant, budaya ini sudah diterapkan oleh para karyawannya dalam menjalankan aktivitas kerja mereka, namun masih ada saja karyawan yang memang belum menjalankan budaya tersebut. Melalui wawancara langsung dengan Kepala RMC Plant Bandung Timur.

Dari hasil wawancara dan observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti adalah budaya yang ada di perusahaan sangatlah baik, dimana budaya sangat membantu mereka dalam hal melakukan pekerjaan, dan budaya menjadi tolak



ukur dalam menjalankan tugas yang ada, namun masih adanya budaya yang dilanggar contohnya kebiasaan *safety morning* atau apel yang dilakukan setiap pagi, masih ada beberapa karyawan yang telat dan tidak mengikutinya. Selain itu masih banyak aturan yang dilanggar oleh perusahaan yaitu menggunakan saragam dalam bekerja, masih banyak yang tidak menggunakannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini penulis perlu meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Adhimix Precast Indonesia (RMC Plant Bandung Timur).”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Karyawan PT. Adhimix Precast Indonesia RMC Plant Bandung Timur beberapa karyawan sudah menunjukkan rasa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Kewargaorganisasian.
2. Namun masih ada beberapa karyawan yang belum menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Kewargaorganisasian dilihat dari tingkat ketidakhadiran selama tiga bulan terakhir tahun 2018 yaitu pada bulan September, Oktober, November yang meningkat.
3. Memiliki pemimpin atau Kepala yang mempunyai gaya transformasional.

4. Budaya organisasi yang sudah ada berjalan dengan baik.
5. Masih ada beberapa karyawan yang tidak peduli dengan adanya budaya organisasi yang ada.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT.Adhimix Precast RMC Plant Bandung Timur?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT.Adhimix pada karyawan Precast RMC Plant Bandung Timur?
3. Seberapa besar Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh secara silmutan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT.Adhimix Precast RMC Plant Bandung Timur?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT.Adhimix Precast RMC Plant Bandung Timur.

2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT.Adhimix Precast RMC Plant Bandung Timur.
3. Untuk mengetahui Seberapa besar Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT.Adhimix Precast RMC Plant Bandung Timur.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Institusi**

Sebagai modal tambahan bagi calon-calon pengembang pendidikan dan praktisi khususnya di konsentrasi sumber daya manusia dan jurusan lain yang berhubungan.

###### **b. Bagi Perusahaan**

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawanyang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan/institusi lain.

##### **2. Manfaat Teoritis**

###### **a. Bagi peneliti**

Untuk mengasah intelektualitas peneliti serta pengimplementasian ilmu yang didapat di kuliah dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1).

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Podsakoff (1990) dalam Veronika (2014) menyatakan perilaku kepemimpinan mempengaruhi bawahan untuk menghasilkan kinerja melebihi apa yang seharusnya atau melebihi level minimum yang diharapkan dari organisasi. Organ & Ryan (1995) dalam (Veronika 2014) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku *extra-role*. Perilaku karyawan dapat lebih ditingkatkan karena kepemimpinan transformasional akan memotivasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan sebelumnya. Setiap individu akan merasa termotivasi dan lebih giat dalam bekerja, sehingga dalam bekerja mereka tidak hanya bekerja pada apa yang menjadi tugasnya saja (*in-role*) tetapi diharapkan mampu juga menyelesaikan pekerjaan secara kelompok (*extra-role*) sehingga jalinan kerjasama tim semakin kuat dan dapat bekerja secara optimal untuk memajukan organisasi atau perusahaan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan lebih mampu memotivasi dan menstimulus bawahannya untuk mencapai level yang lebih tinggi.

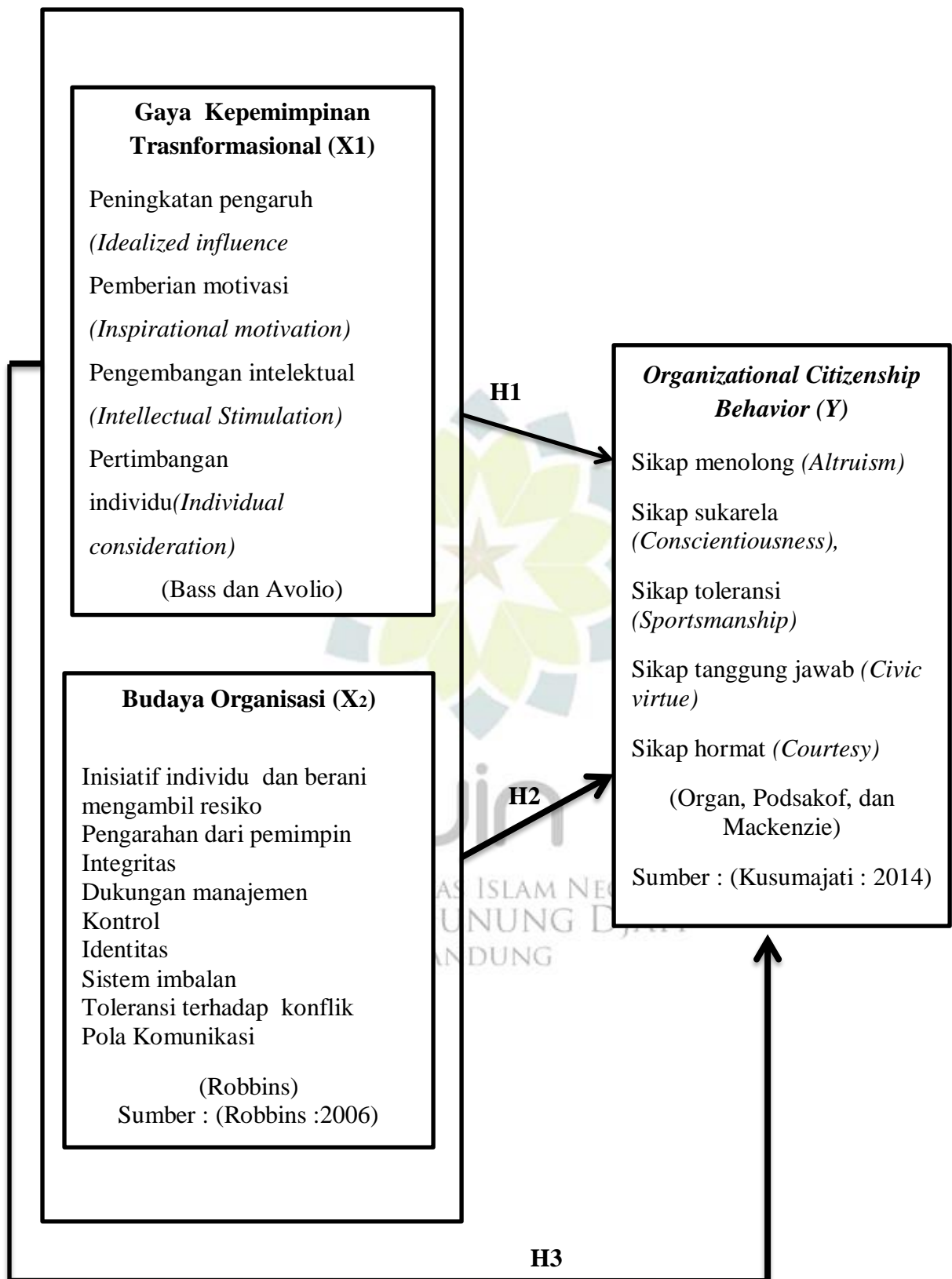
## 2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y)

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)). Budaya organisasi merupakan elemen penting di dalam organisasi yang akan menentukan perilaku karyawan. Keberhasilan organisasi dalam menerapkan budaya organisasi di antara karyawan akan mempengaruhi setiap tindakan maupun perilaku positif karyawan baik perilaku in-role dan extra-role. Van Dyne (1995) (dalam Veronika (2014)) menjelaskan bahwa perilaku extra-role yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) lebih didorong oleh motif afiliasi yaitu perilaku upaya untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain dalam organisasi. Motif afiliasi dipandang sebagai komitmen dalam memberikan pelayanan. Budaya organisasi merupakan satu sistem dari kepercayaan dan nilai bersama dalam organisasi yang kemudian dijadikan sebagai filosofi karyawan. Budaya organisasi membentuk perilaku OCB di antara karyawan. Individu karyawan dapat memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku OCB. Oleh karena itu, perilaku OCB karyawan adalah fenomena budaya dan kapasitasnya ialah untuk mempengaruhi perilaku karyawan lain. Borman dan Motowidlo (1993) dalam (Veronika (2014)) menyatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Interaksi sosial pada organisasi menjadi lancar, mengurangi perselisihan dan meningkatkan efisiensi.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Dari pernyataan yang dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap OCB. pernyataan tersebut diperkuat peneliti yang dilakukan sebelumnya oleh Veronika (2016) dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap OCB Karyawan Café Di Wilayah Kota Yogyakarta. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara Gaya Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap OCB.

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka semakin baik pula sikap OCB yang di miliki oleh karyawan. Adanya gaya kepemimpinan transformasional maka akan mengarahkan budaya organisasi yang ada untuk berjalan dengan baik, sehingga sikap OCB karyawan lebih baik lagi. OCB yang tinggi, akan menimbulkan meningkatnya kinerja karyawan.



Gambar 1.2 Model Penelitian

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (Variabel Independen)

X<sub>2</sub> : Variabel Budaya Organisasi (Variabel Independen)

Y : Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Variabel Dependen)

### G. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.2**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil penelitian	Analisa Perbandingan
1.	A.A. Ngr. Bayu & Suryanatha Komaning Ardana (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian	Kepemimpinan Transformatif (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja Karyawan (Y1) OCB (Y2)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen x <sup>1</sup> dan dependennya sama, pengujian langsung, Perbedaannya adalah objek penelitiannya dan teknik sampling yang digunakan dan analisis yang digunakan berbeda yaitu menggunakan analisis yang digunakan berbeda.
2.	Endang Haryati, Emmy Mariatin, Sri Supriya	Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformatif	Kepemimpinan Transformatif (X1), Budaya Organisasi	Penelitian ini menemukan adanya pengaruh yang positif	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen x <sup>1</sup> dan x <sup>2</sup>



No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil penelitian	Analisa Perbandingan
	ntini (2014)	Dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	(X2), dan OCB (Y)	dan signifikan antara persepsi kepemimpinan an transformasi onal dan budaya organisasi terhadap organization al citizenship behavior pada Politeknik LP3i Medan.	dependennya sama, pengujian langsung, menggunakan analisa regresi berganda, , dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, dan teknik pengambilan sampling sama Perbedaannya adalah objek penelitiannya.
3.	Veronika Meita G.N (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Karyawan Café Di Wilayah Kota Yogyakarta	Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), dan OCB (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap OCB (Y) karyawan café wilayah kota Yogyakarta.</li> <li>- Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi (X2) terhadap(O</li> </ul>	<p>Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen <math>x^1</math> dan <math>x^2</math> dependennya sama, pengujian langsung, menggunakan analisa regresi berganda, , dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, dan skala yang digunakan sama.</p> <p>Perbedaannya adalah objek penelitiannya dan teknik</p>

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil penelitian	Analisa Perbandingan
				CB)(Y) karyawanc afé di wilayah kota Yogyakarta a. - Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpi nan transforma sional dan budaya organisasi secara bersama- sama terhadap OCB (Y) karyawanc afé di wilayah kota Yogyakarta a.	sampling yang digunakan.
4.	Bernadetha Nadeak (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (UKI)	Budaya Organisasi (X), OCB (Y)	Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap organization l citizenship behaviour dosen di Universitas Kristen Indonesia.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen $x^1$ dan dependennya sama, pengujian langsung, dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, Perbedaanannya adalah objek penelitiannya

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil penelitian	Analisa Perbandingan
					dan teknik sampling yang digunakan.
5.	Meihen Jalismen (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Guru Sma Negeri Di Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai	Budaya organisasi (X1) , Etika (X2) , OCB (Y)	Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap OCB.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen $x^1$ dan dependennya sama, pengujian langsung. Perbedaannya adalah objek penelitiannya , analisis yang digunakan yaitu analisis path
6.	Rudi Gunawan (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya	Kepemimpinan (X1), OCB (Y)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> karyawan.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen $x$ dan dependennya sama, pengujian langsung, dan penelitian kuantitatif Perbedaannya adalah objek penelitiannya adan regresi linier sederhana.
7.	Helen Agustina dan Pauline Kriwangko (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional	Kepemimpinan Transformatif (X1), Transaksional (X2)	Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen $x^1$ dan dependennya sama, pengujian

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil penelitian	Analisa Perbandingan
		terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya		dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di restoran Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya.	langsung. Perbedaannya adalah objek penelitiannya dan pengujian hipotesis.
8.	Yohanes Robert Pratama Husodo (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Pt. Jatim Indo Lestari	Budaya Organisasi (X1), OCB (Y), kepuasan kerja (variabel <i>Intervening</i> M)	Budaya organisasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen x dan dependennya sama, pengujian langsung, penelitian kuantitatif, dan skalanya sama. Perbedaannya adalah objek penelitiannya . dan menggunakan variabel <i>intervening</i> .

(Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui skripsi, jurnal yang telah dipublikasi,2018)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa , pengaruh gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan berpengaruh positif. Begitupun dengan budaya yang mempunyai pengaruh dan berpengaruh positif terhadap *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB). Serta pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga berpengaruh positif.

Berdasarkan kesimpulan tabel diatas peneliti ingin meneliti kembali seberapa besar Pengaruh Gaya Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Adhimix Precast Indonesia RMC Plant Bandung Timur.

#### **H. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT.Adhimix Precast Indonesia RMC Plant Bandung Timur .
- H<sub>2</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT.Adhimix Precast Indonesia RMC Plant Bandung Timur .
- H<sub>3</sub> : Gaya kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT.Adhimix Precast Indonesia RMC Plant Bandung Timur.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG



uIn

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG